



Numero 3 / 2022

Linda Lorea

**Protezione del lavoratore nell'impresa
tecnologicamente organizzata e ruolo del
sindacato**

Protezione del lavoratore nell'impresa tecnologicamente organizzata e ruolo del sindacato*

Linda Lorea

Ricercatrice di Diritto del lavoro, Univ. di Napoli "Federico II"

1. Il tema oggetto del mio contributo affronta, in particolare, il ruolo del sindacato a protezione del lavoratore dinnanzi a situazioni di abuso/arbitrio del potere datoriale sul posto di lavoro.

In un mercato del lavoro trasformato dall'evoluzione tecnologica e digitale che ha modificato in molti settori la relazione da superiore a subordinato, rimettendo alle "macchine" il potere di guidare il processo produttivo, e determinato anche la "dematerializzazione" del luogo di lavoro¹, tra le diverse questioni sollevate ci si interroga pure sulle prospettive innovative delle relazioni sindacali².

Dare una risposta di primo acchito non è semplice anche perché, sotto il profilo delle tutele, è agevole constatare che il quadro normativo per i diversi istituti e fattispecie contrattuali mantiene le regole, anche sindacali, o quanto meno i "valori"

* Il testo riproduce – con aggiunta di note e di aggiornamenti normativi – l'Intervento programmato svolto alle Giornate di studio AIDLASS su "Le tecniche di tutela nel mercato del lavoro", tenutesi a Torino il 16 e 17 giugno 2022.

¹ Sui cambiamenti connessi all'evoluzione tecnologica e digitale, F. SANTONI, *Le metamorfosi del diritto del lavoro*, in *DML*, 2015, 1 ss.; M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *LLI*, 2016, V. 2, n. 2; P. TULLINI, *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2016; D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, Relazione del convegno nazionale AIDLASS, 18 e 19 maggio 2017, Univ. di Cassino, dattiloscritto, 148 ss.; P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2017, n. 4, 525 ss.; R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La IV rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, FUP, Firenze, 2017, 225 ss.; L. FIORILLO, *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 368/2018; M. WEISS, *Digitalizzazione, smart working, politiche di conciliazione, la platform economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, in *DRI*, 2018, 715 ss.; A. DONINI, *Il lavoro attraverso piattaforme digitali*, BUP, Bologna, 2019; A. BELLAVISTA, *Evoluzione e prospettive del diritto del lavoro*, in *DML*, 2020, n. 3, 541 ss.; S. NAPPI, *L'eterno cantiere del lavoro non subordinato*, *ivi*, 559 ss.; R. SANTUCCI, *L'effettività e l'efficacia del diritto del lavoro. Saggi di un quinquennio*, Giappichelli, Torino, 2021, specie 19 ss.

² Si soffermano su tali prospettive anche, A. PIZZOFERRATO, *Platforms, Unions and workers: is collective bargaining possible?*, in AA.VV., *The future of work: labour law and labour market regulation in the digital era*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2020, 237 ss.; T. TREU, *Diritto del lavoro e transizione digitale: politiche europee e attori sindacali – La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *DRI*, 2022, n. 1, 1 ss. In argomento, A. INGRAO, *Data-Driven management e strategie di coinvolgimento collettivo dei lavoratori per la tutela della privacy*, in *LLI*, 2019, n. 2, specie 140 ss.; E. DAGNINO, I. ARMAROLI, *A seat at the table: negotiating data processing in the workplace. A national case study and comparative insights*, in *CLLPJ*, 2019, n. 1, 173 ss.; C. CORDELLA, *Il lavoro dei rider: fenomenologia, inquadramento giuridico e diritti sindacali*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 441/2021.

tradizionali del diritto del lavoro³ (si pensi al lavoro agile⁴; alle collaborazioni autonome e coordinate ed alle collaborazioni eterorganizzate⁵, nonché alle fattispecie

³ A. GARILLI, *Le trasformazioni del diritto del lavoro tra ragioni dell'economia e dignità della persona*, in *DML*, 2020, n. 1, specie 14 ss. Sul sistema dei valori e le finalità del diritto del lavoro, R. DEL PUNTA, *Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 395/2019; M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, 2019, specie 31 ss.; L. ZOPPOLI, *Valori, diritti e lavori flessibili: storicità, bilanciamento, declinabilità, negoziabilità*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 400/2019; R. VOZA, *Statuto, poteri dell'imprenditore e tutele della persona del lavoratore*, in *RGL*, 2020, I, 65 ss.; V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di Lavoro fra merce e persona*, in *LD*, 2021, n. 1, 41.

⁴ In generale, per un approfondimento sui diversi profili, M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *DRI*, 2017, n. 4, 921 ss.; S. NAPPI, *Riforma del lavoro autonomo, lavoro agile e altri esercizi stilistici parlamentari di una legislatura incompiuta*, in *DML*, 2017, n. 2, 210 ss.; F. SANTONI, *L'obbligazione di risultato nei contratti di lavoro tra vecchi e nuovi problemi*, in *MGL*, 2019, n. 4, 923 ss.; L. ZOPPOLI, *Dopo la digi-demia: quale smart working per le amministrazioni pubbliche italiane?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 421/2020; M. BROLLO, *Il lavoro agile alla prova dell'emergenza epidemiologica*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, Adapt University Press, 2020, 167 ss.; P. ALBI, *Il lavoro agile fra emergenza e transizione*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 430/2020; M.R. LAMBERTI, *Il lavoro a distanza nell'emergenza sanitaria e le prospettive dello smart working*, in *MGL*, 2020, n. 3, 615 ss.; M. RUSSO, *Esiste il diritto alla disconnessione? Qualche spunto di riflessione alla ricerca di un equilibrio tra tecnologia, lavoro e vita privata*, in *DRI*, 2020, n. 3, 682 ss.; G. GENTILE, *Lo smart working emergenziale tra (nuovi) diritti ed esigibilità della prestazione*, in *MGL*, 2020, n. 2, 489 ss.; M. BIASI, *Brevi spunti sul lavoro da remoto post-emergenziale tra legge (lavoro agile) e contrattazione (smart working)*, in V.A. POSO (promosse e coordinate da), *Conversazioni sul lavoro a distanza da agosto 2020 a marzo 2021*, Conversazioni sul lavoro dedicate a Giuseppe Pera dai suoi allievi, 2021, 3 ss.; R. GALARDI, *Il lavoro agile nel laboratorio della pandemia*, in *Oss. Cost.*, 2021, n. 2, 110 ss.; M. D'APONTE, *Evoluzione dei sistemi organizzativi nell'impresa e tutela dei diritti dei lavoratori nel quadro della regolamentazione europea: dal diritto alla "disconnessione", al lavoro "per obiettivi"*, in *MGL*, 2022, n. 1, 29 ss.

⁵ In proposito, seppure con diversità di vedute circa l'ampiezza delle tutele applicabili alle diverse fattispecie, v. i contributi di AA.VV. raccolti in *MGL*, 2020, n. straordinario. In argomento, cfr. inoltre, F. SANTONI, *I modelli contrattuali del lavoro che cambia*, in *DML*, 2018, n. 1, 5 ss.; V. FERRANTE, *Subordinazione ed autonomia: il gioco dell'oca*, in *DRI*, 2018, 1196 ss.; M. MARAZZA, *In difesa del lavoro autonomo (dopo la legge n. 128 del 2019)*, in *RIDL*, 2020, n. 1, specie 69 ss.; A. ZOPPOLI, *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità*, in *DRI*, 2020, 703 ss.; O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor LD*, 2020, 3 ss.; M. MAGNANI, *Subordinazione, eteroorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *DRI*, 2020, n. 1, 105; F. CARINCI, *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, in *LDE*, 2020, n. 1; A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 410, 2020; M.T. CARINCI, *I contratti in cui è dedotta una attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, in *RIDL*, 2020, n. 1, 49 ss.; G. PROIA, *Le "collaborazioni organizzate" dal committente: punti fermi (pochi) e incertezze (tante)*, in *DRI*, 2020, n. 2, 499 ss.; O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, *ivi*, 345 ss.; G. QUADRI, *Le collaborazioni organizzate dal committente come incerta linea di confine tra lavoro tutelato e lavoro non tutelato*, in *MGL*, 2020, n. 2, 371 ss.; M. BIASI, *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*, in *LDE*, 2020, n. 1; P. DE PETRIS, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, in *MGL*, 2020, n. 4, 829 ss.; G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro mediante piattaforme digitali e la vicenda processuale dei riders*, in *DRI*, 2021, n. 1, 111 ss.; C. DE MARCO, A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in *DML*, 2021, n. 1, 1 ss.; A. RICCOBONO, *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una «pedalata» verso la subordinazione*, in *RGL*, 2021, 241 ss.; P. IERVOLINO, *Così etero-organizzato da essere etero-diretto*, in *MGL*, 2021, n. 1, 113 ss.; V. ALLOCCA, *Il lavoro dei riders tra tutele legali e sindacali*, in *DML*, n. 2, 423 ss.; R. SANTUCCI, *Innovazioni e conservazioni su qualificazioni e tutele del lavoro tramite piattaforma*, in V. ANIBALLI, C. IANNOTTI DA ROCHA, R. NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO, M. MOCELLA (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale – O direito do trabalho na era digital* – Atti del Convegno italo-brasiliano 26 e 27 maggio 2021, Napoli,

che ammettono una dissociazione tra datore di lavoro ed utilizzatore – tra cui, per esempio, gli appalti *labour intensive*⁶). Condizioni e diritti essenziali che, tra l'altro, sono coperti da un "obbligo di informativa preventiva" da osservare ora in relazione a diversi contratti di lavoro e rapporti di lavoro, anche autonomi ed occasionali, come si evince dalla direttiva n. 1152/2019/UE, recepita nel nostro ordinamento con il recentissimo d.lgs. n. 104 del 27 giugno 2022 (c.d. decreto trasparenza, entrato in vigore il 13 agosto 2022), e come è indicato anche nella Proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma⁷.

Partendo da tale constatazione, la questione, allora, diventa quella di comprendere se in contesti aziendali informatizzati o tecnologicamente organizzati, ove i mezzi di produzione e di organizzazione del lavoro sono disposti in maniera da poter generare anche "scelte e decisioni automatizzate" che possono violare finanche il composito bagaglio di diritti fondamentali dei lavoratori⁸, ci siano cambiamenti – o quanto meno affermazioni di tendenze – sotto il profilo delle "tecniche di tutela" nell'ambito delle relazioni sindacali, utili a garantire il rispetto della normativa legale e negoziale per le diverse citate categorie di lavoratori subordinati od autonomi.

La dottrina ha già individuato nuove pratiche partecipative valorizzando le potenzialità di *internet* per lo svolgimento dell'attività sindacale con percorsi nuovi di formazione e di azione della volontà collettiva⁹, ed anche alcuni strumenti giuridici, quale l'azione di classe risarcitoria e l'azione inibitoria collettiva¹⁰, che vedono, però,

2021, 34 ss.; C.M. CAMMALLERI, *To anthropomorphise machines is not the answer to the new scenario depicted by digital work's issues. Move towards a universal regulation of social and labour rights instead is*, *ivi*, 78 ss.; G. QUADRI, *Il lavoro tramite piattaforma digitale: dalla qualificazione alle tutele*, *ivi*, 135 ss.

⁶ Sulla disciplina degli appalti *labour intensive* in confronto con la disciplina della somministrazione di manodopera nella prospettiva di una riduzione di confini senza stravolgimento delle regole giuslavoristiche, si consenta il rinvio a L. LOREA, *Sulla distinzione tra appalto di manodopera c.d. labour intensive e somministrazione di lavoro: un confine che diventa più sottile nell'impresa tecnologicamente organizzata*, in *ADL*, 2020, n. 1, 222 ss.

⁷ Sulla proposta di direttiva cfr., M. BARBIERI, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *LLI*, 2021, V. 7, n. 2; A. ALAIMO, *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea*, in *DRI*, 2022, n. 2, 639 ss.; V. FERRANTE, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme"*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT – 158/2022*; G. BRONZINI, *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell'«umanesimo digitale»*, in *LDE*, 2022, n. 1, 4 aprile 2022; S. GIUBBONI, *La proposta di Direttiva della Commissione europea sul lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Menabò di Etica ed Economia*, 2022, n. 164, 16 gennaio 2022; P. TULLINI, *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, in *LLI*, 2022, V. 8, n. 1.; A. DONINI, *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, in *LLI*, 2022, V. 8, n. 1; M. BIASI, *Lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione: ABC-Test californiano e proposta di Direttiva europea a confronto*, in *LDE*, 2022, n. 2.

⁸ Sui rischi di decisioni viziate e discriminatorie di tali decisori algoritmici, P. DE PETRIS, *Le discriminazioni da algoritmo nella gig economy*, in *ADL*, 2020, 889 ss.; EAD., *La tutela contro le discriminazioni dei lavoratori tramite piattaforme digitali*, in *dirittifondamentali.it*, 2020; G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in *LLI*, 2020, V. 6, n. 2, 45 ss.; M. PERUZZI, *Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale*, *ivi*, 2021, V. 7, n. 1, 57 ss.

⁹ M. MARAZZA, *Social, Relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *RIDL*, 2019, 58 ss.

¹⁰ O. RAZZOLINI, *Azione di classe risarcitoria e azione collettiva inibitoria: novità anche per il diritto del lavoro?*, in *ADL*, 2019, n. 1, 81 ss.; E. RAIMONDI, *Interesse collettivo, diritti individuali omogenei e la nuova azione di classe*, in O. RAZZOLINI, S. VARVA, M. VITALETTI (a cura di), *Sindacato e processo (a cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori)*, in *Giustizia Civile.com*, 2020, 57 ss.; G. GAUDIO, *Algorithmic management, sindacato e tutela giurisdizionale*, in *DRI*, 2022, n. 1, specie 53 ss.

da un lato, il sindacato impegnato alla tutela di una “collettività di lavoratori” nei confronti di fatti realizzati dall’azienda; dall’altro lato, presentano “pregi e difetti” visti i limiti oggettivi e soggettivi che li rendono (*uno*), non sempre utilizzabili¹¹; (*due*) attivabili – come si diceva – per tutelare diritti ed interessi di “gruppi di lavoratori” e non anche del “solo” lavoratore in sé considerato¹²; e (*tre*) non sono graditi da tutte le OO.SS. in quanto, come rilevato in dottrina¹³, solo la CGIL ha dimostrato disponibilità a sfruttare gli strumenti processuali.

2. Una diversa soluzione volta, invece, alla tutela del “singolo” lavoratore, vittima di abusi, oppure di violazione di propri diritti, sembra però affacciarsi per le OO.SS.

Già nel Protocollo sperimentale di contrasto al caporalato ed allo sfruttamento lavorativo del 2021 applicabile al settore del *food delivery* si è attribuito direttamente al sindacato il ruolo di «raccogliere...ogni utile notizia ovvero segnalazione di condotte anomale o comunque potenzialmente illegali in ordine al ricorso a forme illecite di intermediazione di manodopera, sfruttamento e caporalato» che, garantendo l’anonimato del soggetto segnalante, viene trasmessa ad un Organismo di Garanzia e da qui alla Procura della Repubblica.

Già allora ho manifestato favore per tale nuovo meccanismo di tutela in quanto, sulla falsariga del *whistleblowing*, sistema di segnalazione di illeciti introdotto nel nostro ordinamento nel 2013 per il settore pubblico ed esteso con la l. n. 179 del 2017 anche al settore privato¹⁴, si individua anche il sindacato quale soggetto incaricato a ricevere “segnalazioni” offrendo al singolo lavoratore uno strumento di autotutela sul posto

¹¹ Per l’azione di classe, sotto il profilo soggettivo, è previsto che i legittimati attivi possono essere: 1 – «un’organizzazione o un’associazione senza scopo di lucro i cui obiettivi statutari comprendano la tutela dei predetti diritti»; 2 – «ciascun componente della classe», titolare di «diritti individuali omogenei». Sotto il profilo oggettivo, possono proporre l’azione di classe «esclusivamente le organizzazioni e le associazioni iscritte in un elenco pubblico istituito presso il Ministero della giustizia» (art. 840 *bis* c.p.c.). Quanto all’azione inibitoria collettiva, i soggetti legittimati attivi sono: 1 – «Chiunque abbia interesse alla pronuncia di una inibitoria di atti e comportamenti, posti in essere in pregiudizio di una pluralità di individui o enti»; 2 – «Le organizzazioni o le associazioni senza scopo di lucro i cui obiettivi statutari comprendano la tutela degli interessi pregiudicati dalla condotta di cui al primo periodo»...«qualora iscritte nell’elenco di cui all’articolo 840 bis, secondo comma», ovvero in «un elenco pubblico istituito presso il Ministero della giustizia» (art. 840 *sexiesdecies* c.p.c.).

¹² L’azione di classe, come visto in nt. precedente, è attivabile per tutelare “diritti individuali omogenei” dei “componenti della classe”. Con l’azione inibitoria collettiva si tutelano gli “interessi di gruppi di individui o enti”.

¹³ Sottolinea tale resistenza a sfruttare gli strumenti processuali da parte di Cisl e Uil, G. GAUDIO, *Algorithmic management, sindacato e tutela giurisdizionale*, cit., 67, nt. 159. Inoltre, in nt. 158, rileva come i limiti previsti dalle diverse disposizioni prima citate in nt. 11 limitino anche la CGIL all’utilizzo degli strumenti processuali in quanto anch’essa è tenuta a rinnovarsi aggiornando il proprio Statuto visto che «non menziona espressamente il processo come possibile mezzo per perseguire le proprie finalità»; nonché a «considerare la possibilità di iscriversi nei pubblici registri ove ciò sia necessario per accedere ad alcuni strumenti processuali come l’azione di classe risarcitoria e l’azione inibitoria collettiva».

¹⁴ Per una disamina generale, cfr. M.T. CARINCI, *Whistleblowing in Italy: rights and protections for employees*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*.INT – 106/2014; V. FERRANTE, *Novità per il settore pubblico e privato in tema di whistleblowing*, in *LABOR*, 2018, n. 2, 145-172; M. MARTONE, *La repressione della corruzione e la tutela del Whistleblower alla luce della l. 30 novembre 2017, n. 179*, in *ADL*, 2018, n. 1, 61 ss.; A. BOSCATI, *La disciplina del whistleblowing nel settore privato nella prospettiva dell’attuazione della direttiva comunitaria*, in *ADL*, 2020, n. 5, 1056 ss. Sulla *Whistleblowing Directive*, cfr., per un maggiore approfondimento, il lavoro monografico di P. PIZZUTI, *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2019, 69. In argomento, M. VITALETTI, *La direttiva europea in materia di whistleblowing. Effetti e ricadute sulla tutela della “persona” nel diritto del lavoro*, in *MGL*, n. 2, 2020, 447 ss.

di lavoro tramite il ruolo attivo delle parti sindacali che prescinde dalla “qualificazione giuridica del rapporto di lavoro” (perché è valevole nei confronti di tutti i lavoratori che operano nel settore del *food delivery*, subordinati od autonomi che sia) e da una concreta rappresentatività sindacale dell'apposita categoria¹⁵.

Ma non solo. Con tale Protocollo, le Parti (sindacati comparativamente più rappresentativi – Cgil, Cisl, Uil – e società aderenti ad AssoDelivery) si impegnano a promuovere anche l'applicazione dei principi di non discriminazione, di tutela della libertà e della dignità dei lavoratori... ed «il rispetto degli obblighi ad essi collegati... da parte di tutti i soggetti che operano nel sistema del *food delivery* in Italia».

Si riconosce, quindi, la necessità di estendere “gli obblighi” – ovvero, nella prospettiva del lavoratore, di riconoscere “i diritti” – connessi a tali principi fondamentali a tutti i soggetti che lavorano nel settore, compresi i *riders* autonomi di cui agli artt. 47 *bis* e ss. del d.lgs. n. 81 del 2015: ciò allarga l'ambito di protezione dei lavoratori anche per le violazioni di tali diritti senza che si concretizzi necessariamente il “reato di sfruttamento lavorativo”, secondo i suoi elementi essenziali indicati ai novellati commi 1 e 2 dell'art. 603 *bis* c.p.¹⁶.

In altre parole, agendo anche per il rispetto dei diritti connessi a tali principi fondamentali, si consente al lavoratore, od anche a gruppi di lavoratori, di ottenere tramite il sistema di segnalazione al sindacato una forma di tutela – pure per via stragiudiziale – per violazioni delle norme sull'orario di lavoro, sui congedi obbligatori, sui divieti di discriminazioni retributive e contributive¹⁷, sul potere di controllo del datore ecc., essendo questi i diritti “collegati” ai principi fondamentali prima citati.

¹⁵ Avevo già espresso apprezzamento per tale Protocollo osservando che tale modalità di coinvolgimento del sindacato quale soggetto a cui rivolgere segnalazioni poteva ben essere esteso a tutti i settori ed a tutte le piattaforme in quanto si sta consentendo a tutti i lavoratori di segnalare anomalie, irregolarità e persino illeciti di natura penale riconducibili anche allo sfruttamento lavorativo le cui “condizioni”, indicate al comma 3 dell'art. 603 *bis* c.p., sono inquadrabili nelle “violazioni” di diritti fondamentali contrarie alla dignità umana di cui sono titolari tutti i lavoratori: L. LOREA, *I “valori” del diritto del lavoro nell'impresa digitale: dal settore del food delivery indicazioni forti per il futuro*, in V. ANIBALLI, C. IANNOTTI DA ROCHA, R. NEI BARBOSA DE FREITAS FILHO, M. MOCELLA (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale – O direito do trabalho na era digital*, cit., 2021, 117. Sulla vicenda *Uber Italy*, cfr. R. DI MEO, *I diritti sindacali nell'era del caporalato digitale*, in *LLI*, n. 2, 2019, 65 ss.; A. ESPOSITO, *Riders di Uber Italy Srl*, in *RIDL*, 2020, II, 558 ss.; S.M. CORSO, *I riders e il c.d. caporalato (a margine della vicenda Uber Italia)*, in *VTDL*, 2021, 411 ss.; W. CHIAROMONTE, *Rider senza tutela. Sfruttamento su due ruote*, *Nigrizia*, febbraio 2021, 2; C. INVERSI, *Caporalato digitale: il caso Uber Italy Srl*, in *LD*, 2021, n. 2, 335 ss.

¹⁶ Sulla nuova disciplina dello sfruttamento lavorativo, M. MISCIONE, *Caporalato e sfruttamento del lavoro*, in *LD*, 2017, n. 2, 113; V. TORRE, *Il diritto penale e la filiera dello sfruttamento*, in *DLRI*, 2018, n. 2, 289; R. DI MEO, *Gli indici di sfruttamento lavorativo nell'art. 603-bis c.p.: una lettura lavoristica*, *VTDL*, 2019, n. 1, specie 272; A. ANDRONIO, *Il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro: evoluzione normativa e giurisprudenziale*, in *DLM*, 2019, n. 3, 452; L. LOREA, *Sulla nozione di “sfruttamento del lavoro”: cosa è cambiato*, in *DRI*, 2020, n. 4, 1083 ss., anche per ulteriori riferimenti. Più di recente, D. GAROFALO, *Lo sfruttamento del lavoro tra prevenzione e repressione nella prospettiva dello sviluppo sostenibile*, in *ADL*, 2020, n. 6, 1 ss.; L. CALAFÀ, *Per un approccio multidimensionale allo sfruttamento lavorativo*, in *LD*, 2021, n. 2, 193 ss.; M. BORZAGA, *Politiche di contrasto allo sfruttamento del lavoro: OIL e UE tra sanzioni e prevenzione*, *ivi*, 215 ss.; M. D'ONGHIA, S. LAFORGIA, *Lo sfruttamento del lavoro nell'interpretazione giurisprudenziale: una lettura giuslavoristica*, *ivi*, 233 ss.; F. BANO, *Quando lo sfruttamento è smart*, *ivi*, 303 ss.

¹⁷ Si pensi alla disciplina in materia di discriminazioni che dispone l'applicazione di una sanzione penale per alcuni casi gravi di discriminazione di genere (cfr. articoli 590, 609-*bis* e 612-*bis* c.p.) e sanzioni di natura amministrativa per altri casi quali le discriminazioni in materia di retribuzione, oppure per discriminazioni in materia di mansioni, qualifica e progressione nella carriera ed ancora per discriminazioni in materia di prestazioni previdenziali (art. 41, comma 2, d.lgs. n. 198/2006; art. 1, commi 1 e 5, lettera a, d.lgs. n. 8/2016). Inoltre, si consideri, per esempio, la disciplina in materia di lavoro sommerso che, oltre

3. L'azione del sindacato a tutela del singolo lavoratore è indicata anche nel recentissimo d.lgs. n. 104 del 2022 (recante attuazione della direttiva UE 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea) che, all'art. 13 – inerente alla protezione del lavoratore da comportamenti ritorsivi o sfavorevoli in conseguenza di «reclamo» al datore di lavoro, o di attivazione di «procedimento, anche non giudiziario», promossi per garantire il rispetto dei diritti previsti da tale decreto e dal d.lgs. n. 152 del 1997 –, prevede che tali “misure di tutela” possano essere promosse direttamente dal lavoratore od anche dal sindacato i quali, in caso di trattamenti ritorsivi, possono anche denunciare l'atto all'INL per l'applicazione delle sanzioni ivi previste.

Si riprendono qui “tecniche di tutela sindacale” disciplinate da diversi CCNL¹⁸, quale anche il “reclamo scritto” al datore di lavoro per il rispetto di qualunque diritto previsto in tali decreti legislativi: sia quello preventivo “di informazione”, sia anche quello successivo di eventuali modifiche o cambiamenti alle condizioni di lavoro. Tecniche avallate pure dalla possibilità della “denuncia” di eventuali comportamenti ritorsivi o sfavorevoli del datore in reazione a tali atti di vertenza all'INL per l'applicazione sia della sanzione amministrativa che di «ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto» e facendo salva la configurazione del fatto come reato.

Si tratta, a ben vedere, di possibilità di rilevante importanza basate non su differenti regole o confini tra le fattispecie, bensì su una diversa “attenzione nei luoghi di lavoro” con la partecipazione attiva del sindacato chiamato a svolgere un ruolo di “garante” della corretta osservanza dei diritti e delle regole giuslavoristiche senza che possano farsi valere considerazioni in merito all'automatismo della scelta o della decisione come elemento in grado di escludere il carattere illegittimo/illecito della decisione o dell'atto di gestione del rapporto di lavoro.

Esse, per di più, garantirebbero la posizione del lavoratore nella dimensione sia individuale che di gruppo.

Innanzitutto, infatti, questi strumenti possono essere attivati sia dai lavoratori – autonomi o subordinati – iscritti al sindacato, sia dai lavoratori non iscritti, mediante il conferimento di mandato, quali possono essere i *riders* autonomi di cui agli artt. 47 *bis* ss. del d.lgs. n. 81 del 2015, come anche i lavoratori “a nero” o parzialmente irregolari, ed ancora i “tirocinanti” visto l'esplicito richiamo al d.lgs. n. 152 del 1997 che considera anche questa tipologia di “relazione lavorativa”¹⁹.

alle sanzioni amministrative per ciascun lavoratore irregolare, prevede anche, per il lavoratore “in nero” trovato in forza al momento dell'ispezione, la regolarizzazione di tutto il periodo “in nero” con versamento dei contributi e la sottoscrizione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche *part-time*, o a tempo determinato *full-time*.

¹⁸ Sul “reclamo scritto”, quale tecnica di tutela, cfr. CCNL metalmeccanici 2021, titolo settimo – Rapporti in azienda, art. 7; CCNL telecomunicazioni 2020, art. 7; CCNL elettrici – Capitolo 1 – Principi e Norme Generali, art. 5.

¹⁹ Sul regime sanzionatorio, è bene osservare che la previsione dell'intervento dell'INL che faccia valere anche le conseguenze amministrative e quelle previste dalla legge per l'invalidità dell'atto di ritorsione, attribuisce a tali strumenti una “forza preventiva” la cui portata, estesa a tutte le fattispecie indicate in tale decreto tra cui quelle di cui al citato d.lgs. n. 152 del 1997 (anch'esso modificato dal d.lgs. n. 104 del 2022), è particolarmente significativa perché ad esse va aggiunta anche un'ulteriore misura di tutela attivabile dall'INL. L'art. 13, comma 2, del d.lgs. 23 aprile 2004, n. 124, prevede, infatti, che «In caso di constatata inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale e qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative», questi possa “diffidare ad adempiere”. Con tale intervento si chiede al datore di lavoro ed all'eventuale obbligato in

Inoltre, anche in questo caso, non sembra preclusa la possibilità che il “reclamo” possa essere utilizzato da un gruppo di lavoratori dal momento che, sebbene il d.lgs. n. 104 del 2022 – indichi il “singolo lavoratore” quale soggetto titolare del diritto a tali informazioni, esso considera anche le informazioni dovute dal datore di lavoro o committente (pubblico e privato) al lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati designati a fornire indicazioni varie (tra cui quelle rilevanti ai fini dell'assegnazione di compiti o mansioni, nonché incidenti sulla valutazione e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali²⁰) che possono generare, come è noto, impatti negativi od anche discriminatori nei confronti di gruppi di lavoratori²¹.

Anche la citata Proposta di direttiva sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali considera il ruolo dei sindacati e dell'autorità amministrativa nel fare rispettare i diritti dei lavoratori – questa volta durante lo svolgimento del rapporto di lavoro – sia come singola persona, che nei confronti di più persone, ed in questa direzione dispone la creazione di canali di comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori al fine di conoscersi e comunicare tra loro, ed anche al fine di difendere i propri interessi, nonostante la mancanza di un luogo di lavoro comune (cfr. Relazione su artt. 14 e 15).

4. Un ultimo intervento normativo che va considerato è quello del “Testo Unificato come testo base”, su cui si stanno operando emendamenti, avente ad oggetto “Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo”, rilevante ai nostri fini vista l'ampia definizione di *mobbing* di cui all'art. 2.

Essa comprende, tra le altre cose, anche il ridimensionamento del ruolo, di compiti e di responsabilità non provate da ragioni organizzative (al quale, per esempio, può essere equiparato l'eventuale sospensione o limitazione degli *account*), oppure il rifiuto di permessi, ferie o trasferimenti senza comprovate ragioni connesse all'organizzazione o alla produttività del lavoro. Ed anche qui, all'art. 3 si prevede la possibilità che tali atti e comportamenti vengano “segnalati” da singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali o dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché dal medico competente al datore di lavoro; ed all'art. 4, si prevede l'istituzione di “commissioni interne” costituite da dirigenti, lavoratori e rappresentanti dei lavoratori atte a prevenire e risolvere controversie con l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Si passa, quindi, da un Protocollo sperimentale, che già risultava innovativo in tale senso, ad interventi normativi che, pensando alla persona del lavoratore inserita anche nell'impresa tecnologicamente avanzata, soggetta ai suoi nuovi ritmi ed ai sistemi

solido la regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione del verbale di accertamento e notificazione, la cui ottemperanza concede al trasgressore il «pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa, entro il termine di quindici giorni dalla scadenza» del suddetto termine di trenta giorni. «Il pagamento dell'importo della predetta somma estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa» (comma 3).

²⁰ In proposito, v. i chiarimenti indicati nella Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 19 del 20 settembre 2022, specie punti 1.3 e 3.

²¹ Su tali impatti negati e discriminatori, cfr. gli Autori citati in nt. 8

decisionali o di monitoraggio automatizzati, profila un'ampia tutela della sua posizione attivabile pure tramite il sindacato.

Una tutela, infatti, che investe non solo le modalità di attuazione del rapporto di lavoro, come anche atti persecutori e sfavorevoli nei luoghi di lavoro, ma pure le condizioni ambientali, incluse le attività di sorveglianza, di controllo e di utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, configurandosi pertanto come tutela della libertà, della *privacy*, della sicurezza e della dignità del lavoratore subordinato od autonomo – iscritto e non iscritto al sindacato.

In conclusione, seguendo tale impostazione ricostruttiva si garantisce al lavoratore un'alternativa valida agli “strumenti di tutela giurisdizionale” attivabile in diverse circostanze: nel lavoro agile per eventuali violazioni del diritto alla disconnessione od anche per non corretto esercizio del potere di controllo; come anche nelle piattaforme per effetti negativi derivanti da scelte/decisioni automatizzate; ed, in generale, in diversi settori, anche in caso di appalto *labour intensive*, qualora la prestazione sia condizionata dal funzionamento delle “macchine”. Infatti, ogni interferenza dannosa per i diritti dei lavoratori si pone come fonte di responsabilità del datore di lavoro/piattaforma o committente che può essere direttamente denunciata in azienda con l'intervento del sindacato, anche per via non giudiziale, oppure presso l'INL. La denuncia praticata direttamente dal sindacato a favore del singolo lavoratore, o di gruppi di lavoratori, superando molti dei limiti oggettivi e soggettivi esistenti per l'attivazione delle tutele giurisdizionali, rende la tutela anche più celere – vista la lentezza del nostro sistema giudiziario – e meno onerosa per i lavoratori.